



Un nouveau dispositif : la période de reconversion

Depuis le 1^{er} janvier 2026, une nouvelle période de reconversion financée par les OPCO remplace les dispositifs Pro-A et Transitions collectives. Elle est destinée aux salariés souhaitant changer de métier en interne ou en externe, sans condition d'âge, d'ancienneté ou de diplôme.

Issue de [la loi dite "seniors"](#), cette période de reconversion est encadrée par deux décrets du 28 janvier 2026 qui en précisent les modalités et le financement au travers des rôles des employeurs et des OPCO : le [décret n° 2026-39 relatif à la période de reconversion et aux entretiens professionnels](#), et le [décret n° 2026-40 relatif au financement de la période de reconversion](#).

De quoi s'agit-il ?

La nouvelle période de reconversion est **ouverte à tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise.**

Le salarié peut alors mobiliser le conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

La **période de reconversion permet l'acquisition d'une certification enregistrée au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), d'un CQP (certificat de qualification professionnelle) ou d'un ou plusieurs blocs de compétences.** Elle peut aussi servir à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (certificat CléA).

Durant sa période de reconversion, le salarié bénéficiera **d'actions de formation.** Le cas échéant, celles-ci pourront être réalisées après avoir suivi des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

Le salarié pourra également bénéficier de **l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, ainsi que d'une VAE (validation des acquis de l'expérience).**

La **durée des actions de formation sera fixée à 150 heures minimum et 450 heures maximum, réparties sur au plus 12 mois** (ces limites ne seront pas applicables pour une VAE ou un certificat CléA).

Un **accord d'entreprise ou de branche pourra augmenter ces plafonds** de 450 heures et de 12 mois, sans dépasser 2 100 heures de formation réparties sur 36 mois. Il sera ainsi possible de prévoir une durée de formation plus longue et/ou une période de réalisation plus étendue.

Pendant sa formation, le **salarié bénéficiera de la législation de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

Les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion pourront être **précisées par un accord d'entreprise ou de branche**, qui pourra notamment aménager la durée de la période de reconversion et la durée de la formation ou encore déterminer les certifications permettant de bénéficier d'une période de reconversion, ainsi que les salariés prioritaires.

Que se passe-t-il au niveau du contrat de travail ?

En cas de reconversion interne :

Les modalités d'organisation d'une période de reconversion interne à l'entreprise, notamment sa durée, devront faire l'objet d'un **accord écrit**.

Pendant la période de reconversion, le **contrat de travail sera maintenu** et le salarié percevra sa rémunération sans modification.

En cas de reconversion externe à l'entreprise :

En cas de période de reconversion externe à l'entreprise, le **contrat de travail du salarié sera suspendu**.

Les modalités de cette suspension du contrat devront être fixées dans un **accord écrit**, s'agissant notamment de la durée de la suspension et d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Dans l'**entreprise d'accueil**, la période de reconversion prendra la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins **6 mois** (il s'agit d'un nouveau motif légal de recours au CDD : la réalisation d'une période de reconversion pour une durée d'au moins 6 mois).

Le CDI ou le CDD devra préciser les modalités d'organisation de la période de reconversion. Il devra également **prévoir une période d'essai** (la FAQ évoquée plus bas considère comme "facultative" l'inscription d'une période d'essai dans le contrat de travail CDI ou CDD conclu entre l'entreprise d'accueil et le salarié bénéficiaire de la période de reconversion, alors que cette dernière est "obligatoire" dans la partie législative du Code du travail), selon les règles légales applicables respectivement au CDI et au CDD.

A l'issue de la période d'essai :

- Si la période d'essai s'avère concluante et que le CDI ou le CDD se poursuit dans l'entreprise d'accueil, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine sera rompu, selon les modalités soit d'une rupture conventionnelle individuelle s'il s'agissait d'un CDI soit d'une rupture d'un commun accord s'il s'agissait d'un CDD.
- Si la période d'essai ne s'avère pas concluante, l'une des deux parties ou les deux ne souhaitant pas poursuivre, **alors le salarié réintègrera son entreprise d'origine** dans son poste initial ou dans un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.
Le salarié pourra **refuser cette réintégration**. Son contrat de travail sera alors rompu, selon les modalités soit d'une **rupture conventionnelle s'il s'agissait d'un CDI soit d'une rupture d'un commun accord s'il s'agissait d'un CDD**.

Comment mettre en place la période de reconversion externe dans une entreprise de moins de 50 salariés ?

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur pourra mettre en place les périodes de reconversion externe par **décision unilatérale**.

L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre les périodes de reconversion externe devra notamment fixer :

- les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peut être augmentée,
- la prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié pendant la période de reconversion externe (cas d'un salarié qui, pendant cette période, serait moins bien payé dans l'entreprise d'accueil),
- le montant des indemnités en cas de rupture du contrat de travail du salarié, qui ne peut pas être inférieur à celui des indemnités légales,
- les conditions dans lesquelles le compte personnel de formation (CPF) du salarié peut être mobilisé, avec son accord, pour couvrir tout ou partie du coût de la formation (frais pédagogiques),
- la prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) de la rémunération du salarié et des frais annexes à la formation.

Qui finance quoi ?

Le **financement des frais pédagogiques** est assuré par les OPCO, **dans la limite de la dotation attribuée par France Compétences**. Des critères de financement sont définis par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, sur **proposition des branches**. Ces critères sont relatifs notamment à :

- L'ancienneté du salarié,
- L'âge du salarié,
- La forte mutation de l'activité exercée,
- Le risque d'obsolescence des compétences.

A défaut de fixation par les branches professionnelles du montant forfaitaire de prise en charge, celui-ci est fixé à **9,15 € par heure**.

Le montant moyen de prise en charge des périodes de reconversion par opérateur de compétences est fixé à **5 000 €**.

La formation peut être cofinancée par le salarié en utilisant son compte personnel de formation (CPF), mais **seulement avec son accord**.

Pour une période de reconversion interne, le CPF peut être mobilisé dans la limite de 50 % des droits inscrits sur le compte.

Pour une période de reconversion externe, il n'y aura pas de limite, le CPF peut être mobilisé jusqu'à 100 % des droits inscrits.

Les OPCO peuvent également prendre en charge, sous réserve d'un accord collectif ou décision unilatérale le prévoyant, certains frais annexes aux actions de formation (transport, hébergement, restauration) en cas de reconversion interne ou externe, ainsi que l'écart de rémunération en cas de reconversion externe. Le niveau de prise en charge de la rémunération et de ces frais annexes est déterminé par la branche ou à défaut par le conseil d'administration de l'OPCO.

Qu'en est-il de la rémunération du salarié pendant la période de reconversion ?

En cas de reconversion externe, la **rémunération du salarié est déterminée par le nouveau contrat de travail qu'il signe avec l'entreprise d'accueil**, son contrat de travail initial étant suspendu. L'écart éventuel de rémunération est pris en charge si un accord d'entreprise, de branche, ou le cas échéant la décision unilatérale de l'employeur le prévoit.

En cas de reconversion interne, le salarié perçoit sa **rémunération initiale sans modification**.

Et concrètement, comment ça se passe ?

Le **dépôt d'un CERFA** (bientôt disponible) dédié à la période de reconversion auprès des services du ministre chargé de la formation professionnelle est **prévu par voie dématérialisée** via [AGORA](#).

En cas de reconversion externe :

La période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. **Un accord écrit** entre le salarié et l'employeur est nécessaire, cet accord écrit sera matérialisé sous la forme d'un CERFA.

Une convention de formation est conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation.

L'employeur envoie les documents permettant à l'OPCO de se prononcer sur la prise en charge financière de la période de reconversion, dans les 30 jours précédant le début de la période de reconversion.

L'OPCO se prononce sur la prise en charge de la période de reconversion dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents.

Le contrat de travail avec l'entreprise initiale est suspendu, et un nouveau contrat de travail (CDD ou CDI) est conclu avec l'entreprise d'accueil.

Le salarié débute sa formation, il peut également exercer une activité dans l'entreprise ou bénéficier d'actions permettant de faire valider les acquis de son expérience.

Si le salarié souhaite poursuivre les relations contractuelles avec l'entreprise d'accueil, les dispositions applicables à la rupture conventionnelle s'appliquent. Les dispositions relatives au licenciement économique ne s'appliquent pas. Si le salarié souhaite réintégrer son entreprise initiale, il bénéficie d'un droit au retour sur son poste initial ou sur un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait précédemment.

En cas de reconversion interne :

La période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Un **accord écrit** entre le salarié et l'employeur est nécessaire, cet accord écrit sera matérialisé sous la forme d'un CERFA.

Une convention de formation est conclue entre l'entreprise et l'organisme de formation.

En cas de reconversion externe, c'est l'OPCO de l'entreprise d'accueil qui est compétent pour la prise en charge.

L'employeur envoie les documents permettant à l'OPCO de se prononcer sur la prise en charge financière de la période de reconversion, dans les 30 jours précédant le début de la période de reconversion.

L'OPCO se prononce sur la prise en charge de la période de reconversion **dans un délai de 20 jours** à compter de la réception des documents.

Les **relations contractuelles se poursuivent entre le salarié et l'entreprise**. Le salarié débute sa formation et il peut également exercer une activité dans l'entreprise ou bénéficier d'actions permettant de faire valider les acquis de son expérience.

Attention : le défaut de réponse de l'Opco dans le délai fixé par voie réglementaire (20 jours) vaut décision de refus de prise en charge.

Pour aller plus loin : le ministère du Travail a mis en ligne un FAQ [questions / réponses dédié à la période de reconversion dans une fiche détaillée dédiée.](#)